



# leave for employees with child care responsibilities

Published  
Government

## LEAVE FOR EMPLOYEES WITH CHILD CARE RESPONSIBILITIES

Amendments to the Canada Labour Code, effective March 1, 1985, extend the leave provisions for employees in the federal jurisdiction who have child care responsibilities. Federal labour legislation applies to businesses such as interprovincial and international transportation, radio and television broadcasting, banking, grain elevators, uranium mines and some 40 Crown corporations and agencies. Generally speaking, other enterprises fall within provincial or territorial jurisdiction.

## BACKGROUND

While both women and men have family responsibilities, more often than not it is women who carry the greater share of these responsibilities. It is a fact of life that women periodically leave the labour force to have children and take time off work to look after the needs of infants and young children. As a result, many women miss out on employment and training opportunities and lose seniority and pension benefits. Moreover, their temporary absences are too often viewed as evidence of a lack of commitment to their jobs in particular and to careers outside the home in general. In short, women are often considered to be poor employment risks.

The Canada Labour Code was revised in an attempt to reduce the negative effects of family responsibilities on the employment situation of women and to promote an equitable, shared approach to child care. These measures respond to Canada's National Plan of Action on the Status of Women (1979) and to international instruments originating with the United Nations and the International Labour Organization.

## MATERNITY LEAVE

A pregnant employee is entitled to a maximum of 17 weeks unpaid\* maternity leave. There is some flexibility as to when this leave may be taken. An employee may commence her leave as early as 11 weeks before the estimated date of birth and terminate it not later than 17 weeks following the actual delivery date.

## CHILD CARE LEAVE

In addition to maternity leave, new provisions have been introduced for an unpaid leave of absence of up to 24 weeks for employees, male or female, who are responsible for the care of newborn or newly adopted\*\* children. If both parents are employed under federal jurisdiction they may share the child care leave, up to a combined maximum of 24 weeks. Leave may begin on the day the child is born or when the child comes into the actual care and custody of the employee, or, if maternity leave is taken, child care leave may commence when the maternity leave expires.

\*While the Canada Labour Code provisions pertain to unpaid maternity leave, up to 15 weeks of maternity benefits are available under the Unemployment Insurance Act. Information kits and maternity benefits claims may be obtained from any Canada Employment Centre.

\*\*Up to 15 weeks of adoption benefits are available through the Unemployment Insurance plan to either of the parents who legally adopt a child. Information about adoption benefits may be obtained from any Canada Employment Centre.

## WHO IS ELIGIBLE?

Employees who have six months of continuous employment with the same employer are eligible for maternity and child care leave.

## NOTICE TO EMPLOYERS

Employees who intend to take maternity or child care leave must give the employer at least four weeks notice in writing and must also state the length of leave intended.

## REINSTATEMENT AFTER LEAVE

Employees must be reinstated in their former positions when their leave expires. If there is a valid reason for not reinstating an employee in the former position, the employer may place the employee in a comparable position with the same wages and benefits and in the same location as the job held prior to leave.

If, during the employee's absence, the workplace is reorganized and the result is a change in wages or benefits for the group of employees of which the employee on leave is a member, the employee will be reinstated in that group and receive the same wages and benefits as if the employee had been on the job during the reorganization.

## BENEFIT COVERAGE DURING LEAVE

Pension, health and disability benefits, and seniority accumulate while employees are on leave, provided they pay the normal monetary contributions required to participate in such plans. If the employee does not make the contributions, employment following reinstatement is treated as continuous with employment prior to leave for the purposes of calculating benefits.

## EMPLOYMENT OPPORTUNITIES DURING LEAVE

Opportunities for transfer, promotion or training may arise while an employee is on leave. If the employee requests it in writing, the employer must forward information on any such opportunities for which the employee is qualified.

## PROHIBITIONS

Employees may not be dismissed, suspended, laid off, demoted or disciplined in any way because of pregnancy, or because they have applied for maternity or child care leave. Employers may not take into account an employee's pregnancy or intention to take maternity or child care leave in decisions on whether to promote or train an employee.

## COMPULSORY MATERNITY LEAVE

A pregnant employee cannot be compelled by her employer to take maternity leave unless the employer can demonstrate that she is unable to perform an essential function of her job. Even then, an employee can be obliged to take leave only for the time she is unable to perform that essential function. The burden of proof respecting incapacity is on the employer.

For more information please contact:

Women's Bureau  
Labour Canada  
Ottawa, Ontario  
K1A 0J2  
(819) 997-1550

# congé accordé aux employés pour soins à donner aux enfants

## CONGÉ ACCORDÉ AUX EMPLOYÉS POUR SOINS À DONNER AUX ENFANTS

Les modifications apportées au Code canadien du travail, devant entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 1985, étendent le champ d'application des dispositions sur les congés aux travailleurs qui relèvent de la compétence fédérale et qui ont besoin d'un congé pour des soins à donner aux enfants. La législation fédérale en matière de travail s'applique aux entreprises de secteurs tels que le transport interprovincial et international, la radio et télévision, les banques, les silos à céréales, les mines d'uranium et à quelque quarante sociétés et organismes d'État. Règle générale, les autres entreprises tombent sous l'autorité de la législation provinciale ou territoriale.

## RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

Bien que les hommes et les femmes aient tous deux des responsabilités en matière de famille, ce sont le plus souvent les femmes qui en assument la plus grande partie. En effet, les circonstances de la vie veulent que, périodiquement, les femmes quittent leur emploi pour avoir des enfants puis prennent congé pour s'occuper des bébés et des jeunes. Il s'ensuit que bien des femmes se retrouvent défavorisées tant en matière de possibilités d'emploi et de formation que de l'ancienneté et de leurs prestations de retraite. En outre, leurs absences temporaires sont trop souvent perçues comme une preuve de leur manque d'engagement particulièrement face à leur emploi et, d'une façon générale, face à l'exercice d'une activité hors du foyer. Aussi, les employeurs jugent-ils fréquemment qu'il y a trop de risques à embaucher des femmes.

Le Code canadien du travail a donc été révisé en vue de réduire les effets négatifs des responsabilités familiales sur la vie active des femmes et de promouvoir un partage plus équitable des tâches liées aux soins à donner aux enfants. Ces mesures font suite au Plan d'action du gouvernement fédéral du Canada sur la condition féminine (1979) et à des documents internationaux émanant des Nations unies et de l'Organisation internationale du Travail.

## CONGÉ DE MATERNITÉ

Une employée enceinte a droit à un maximum de dix-sept semaines de congé de maternité non payé\*. Les règles qui déterminent à quel moment ce congé peut être pris demeurent assez souples. L'employée peut faire commencer son congé onze semaines avant la date prévue de l'accouchement et y mettre fin au plus tard dix-sept semaines après la date réelle de l'accouchement.

## CONGÉ POUR SOINS À DONNER AUX ENFANTS

Outre le congé de maternité, de nouvelles dispositions ont été adoptées en vue d'accorder un congé non payé pouvant aller jusqu'à vingt-quatre semaines à tout salarié (homme ou femme) chargé des soins d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté \*\*. Si le père et la mère travaillent tous les deux dans une entreprise qui relève de la compétence fédérale, ils peuvent se partager ce congé, quitte à ne pas dépasser, à eux deux, un maximum de vingt-quatre semaines. Le congé peut débuter le jour où l'enfant naît ou le jour où il est confié au salarié selon le cas, ou encore après le congé de maternité.

\* Bien que les dispositions du Code canadien du travail portent sur le congé de maternité non payé par l'employeur, l'employée peut d'autre part obtenir jusqu'à quinze semaines de prestations de maternité en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage. Des cahiers d'information et des formulaires de demande de prestations de maternité peuvent être obtenus auprès de tout Centre d'emploi du Canada.

\*\* Le régime d'assurance-chômage offre jusqu'à quinze semaines de prestations d'adoption à l'un des parents qui adoptent légalement un enfant. Des renseignements sur les prestations d'adoption peuvent être obtenus auprès de tout Centre d'emploi du Canada.

## QUI EST ADMISSIBLE ?

Tout employé qui complète six mois de service continu auprès du même employeur peut bénéficier du congé de maternité ou du congé pour soins à donner aux enfants.

## AVIS À L'EMPLOYEUR

Tout employé qui entend prendre un congé de maternité ou un congé pour soins à donner aux enfants doit donner à l'employeur un préavis par écrit d'au moins quatre semaines en précisant son intention ainsi que la durée du congé.

## RÉINTÉGRATION DANS L'EMPLOI APRÈS LE CONGÉ

À la fin de son congé, l'employé doit être réintégré dans l'emploi qu'il occupait avant le congé. Lorsque, pour un motif valable, l'employeur ne peut pas réintégrer le salarié dans son ancien poste, il peut le réintégrer dans un emploi comparable sur le même lieu de travail et offrant le même salaire et les mêmes avantages sociaux.

Si, pendant que l'employé est absent, le lieu de travail subit une réorganisation qui entraîne une modification du salaire et des avantages offerts au groupe d'employés dont fait partie l'intéressé, celui-ci sera réintégré dans ce groupe et recevra le même salaire et les mêmes avantages qu'il aurait reçus s'il avait été au travail au moment de la réorganisation.

## PROTECTION PENDANT LE CONGÉ

Les périodes pendant lesquelles l'employé est en congé comptent pour le calcul de ses prestations de retraite, d'assurance-maladie et d'invalidité, et pour celui de son ancienneté, pourvu qu'il verse la cotisation normalement exigée à ces régimes. Si l'employé ne verse pas la cotisation requise, l'emploi qu'il occupe après sa réintégration est considéré, aux fins de ce calcul, être le prolongement ininterrompu de l'emploi occupé avant le congé.

## POSSIBILITÉS D'EMPLOI PENDANT LE CONGÉ

Des possibilités d'emploi, d'avancement et de formation peuvent être offertes pendant que l'employé est en congé. Si l'employé le demande par écrit, l'employeur doit l'informer de toutes les possibilités qui correspondent à ses qualifications professionnelles.

## INTERDICTIONS

Aucun employé (ou employée, selon le cas) ne peut être congédié, suspendu, licencié, rétrogradé, ni faire l'objet de mesures disciplinaires pour cause de grossesse ou par suite d'une demande de congé de maternité ou de congé pour soins à donner aux enfants. L'employeur ne peut prendre prétexte d'une grossesse ou de l'intention de prendre un congé de maternité ou un congé pour soins à donner aux enfants pour refuser d'accorder à un employé de l'avancement ou de la formation.

## CONGÉ DE MATERNITÉ OBLIGATOIRE

Aucun employeur ne peut exiger qu'une employée enceinte prenne un congé à moins d'être en mesure de prouver qu'elle est incapable d'accomplir une fonction essentielle de son poste. Même dans ce cas, le congé ne peut être imposé à l'employée tant et aussi longtemps que cette dernière demeure capable d'accomplir ses fonctions. C'est à l'employeur de prouver l'incapacité de l'employée.

Pour plus de renseignements, n'hésitez pas à communiquer avec le :

Bureau de la main-d'œuvre féminine  
Travail Canada  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0J2  
(819) 997-1550